



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DOMINICANA

HACIENDA

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Política de Género

Versión 01
Abril, 2022

Elaborado por:
Departamento de Desarrollo Institucional
En colaboración con:
Unidad de Equidad de Género



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

INTRODUCCIÓN.....	3
I. ASPECTOS GENERALES	4
a) Objetivo General	4
b) Objetivos Específicos	4
c) Ámbito de aplicación	5
d) Marco jurídico	5
e) Glosario de términos	6
II. ENFOQUE DE GÉNERO COMO EJE TRANSVERSAL EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS DEL MH.....	9
III. FIRMAS DE APROBACIÓN.....	14
IV. CONTROL DE MODIFICACIONES.....	15



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Hacienda, en su búsqueda constante de la satisfacción y el bienestar de sus colaboradores, como una forma de fortalecer los valores de integridad y equidad, ha asumido el compromiso de ofrecer un lugar de trabajo en el que todas las personas que formen parte de la institución sean tratadas con dignidad y respeto, para que puedan cumplir con sus funciones en un ambiente seguro y sano.

La Política de Igualdad de Género del Ministerio de Hacienda está compuesta por el conjunto de acciones estratégicas mediante las cuales se impulsará de forma eficaz la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y proyectos aprobados por el Ministerio, en el servicio prestado a la ciudadanía y en el funcionamiento interno de las distintas dependencias en las que se estructura.

Tiene como finalidad el logro de una sociedad más igualitaria en cuanto al género, en la que se garantice la efectividad de los derechos de hombres y mujeres, para un mayor fortalecimiento del sistema y cumplimiento de la misión institucional del Ministerio de Hacienda.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

I. ASPECTOS GENERALES

a) Objetivo General

Establecer el régimen jurídico igualitario y aplicable para la distribución de los recursos, programas, cargos, vacantes y servicios brindados por el Ministerio de Hacienda y sus dependencias, que permita integrar a todos los colaboradores, de forma que tengan las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo.

b) Objetivos Específicos .

- Aplicar el enfoque integrado de género en la planificación, (re)organización, mejora y evaluación de los procesos del Ministerio.
- Integrar la perspectiva de igualdad en todas las políticas, estrategias e intervenciones, a todos los niveles y en todas las fases.
- Promover y orientar a los niveles de supervisión de la institución acerca de la importancia de una cultura de igualdad de oportunidades para ocupar cargos, participar de actividades, programas, capacitación, crecimiento y desarrollo en la institución.
- Gestionar programas y proyectos enfocados a reforzar la cultura de equidad de género en entidades en las dependencias del MH, comunidades vinculadas al sector, gremios, etc.
- Implemetar un enfoque de género desde los principios de igualdad, razonabilidad y transparencia en la estructura organizacional del MH, con la finalidad de garantizar igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

c) Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente reglamento serán aplicables a todos los colaboradores del Ministerio de Hacienda y de las instituciones adscritas, dependientes o vinculadas. De igual forma para todos los programas, políticas y proyectos desarrollados en la institución.

d) Marco jurídico.

- Constitución de la República Dominicana.
- Ley núm. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo de la República Dominicana, del 26 de enero del 2012; y su Reglamento de Aplicación (Decreto núm. 134-14).
- Ley núm. 41-08 de Función Pública, de enero 2008.
- Ley núm. 390-40 que otorga la plena capacidad de los derechos civiles a la mujer dominicana, de diciembre 1940.
- Decreto núm. 974-01 de creación de la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, con asiento en cada ministerio.
- Los tratados internacionales ratificados por la República Dominicana: “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”, Declaración de Beijing y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención de Belém do Pará, Tribunal Superior Electoral | República Dominicana Reglamento de la División de Igualdad de Género 10 Brasil, 1994”, vigentes en el ámbito interno, incluyen específicamente la equidad, la igualdad de oportunidades y la justicia social, según el artículo 26 de la Constitución y el artículo 5 de la Ley núm. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 de la República Dominicana.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

e) Glosario de términos.

- **Acciones positivas:** compone las medidas específicas para reequilibrar situaciones objetivas de desigualdad entre hombres y mujeres. El Ministerio de Hacienda determinará su alcance, que será siempre proporcional a la desigualdad a corregir y por el tiempo en que dicha situación se mantenga.
- **Acoso sexual:** discriminación por razón de género consistente en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual cuyo propósito produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se desarrolle en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Barreras:** son todos aquellos factores en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y obstaculizan el acceso u obtención concreta de bienes, servicios, derechos y deberes ciudadanos de personas.
- **Discriminación directa por razón de género:** se refiere al trato desventajoso contemplado en la norma, criterio, práctica o situación de hecho o de derecho, salvo que el mismo pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Constituirá un supuesto de discriminación directa cualquier trato desfavorable que puedan sufrir las mujeres con motivo del embarazo, y tanto hombres como mujeres, con motivo del ejercicio de derechos relacionados con la maternidad o paternidad.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

- **Discriminación indirecta por razón de género:** cualquier norma, práctica o situación de hecho o de derecho, aparentemente neutra, que objetivamente produzca efectos discriminatorios sobre uno de los géneros. En cualquier caso, se considerará discriminatoria la orden de discriminar, directa o indirectamente, así como las represalias o consecuencias negativas que pueda sufrir cualquier persona en la defensa del principio de no discriminación por razón de género.
- **Enfoque integrado de género:** metódica que aplica de forma sistemática la perspectiva de género, que supone una herramienta para hacer visibles y corregir, mediante la aprobación de medidas concretas, las desigualdades entre hombres y mujeres que se presenten en el desenvolvimiento de la actividad institucional.
- **Equidad de género:** es el acceso del hombre o la mujer en igualdad de oportunidades, al control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas; esto significa, eliminar las barreras que obstaculizan las circunstancias económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, de tal manera que puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas.
- **Evaluación de impacto de género:** instrumento para la aplicación de la perspectiva de género, mediante la cual el Ministerio de Hacienda podrá prevenir y corregir los posibles efectos diferenciales, directos e indirectos, que la aprobación de una norma, práctica o criterio pueda tener sobre mujeres y hombres.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

- **Género:** definido como el grupo biosociocultural, construido históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas u psicológicas, es decir, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer.
- **Igualdad de género:** se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.
- **Igualdad de oportunidades:** toda acción dirigida a eliminar obstáculos, de forma que hombres y mujeres se sitúen en una posición equivalente frente al acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.
- **Paridad:** término utilizado con connotación numérica en cuanto a la cuantificación igualitaria de representación de hombres y mujeres.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** considera la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de género dentro de la actividad institucional.
- **Segregación en la estructura de personal institucional por razón de género:** concentración de hombres y mujeres en distintos sectores, rompiendo el principio de representación equilibrada. Esta segregación es horizontal si hombres y mujeres se concentran mayoritariamente por separado en



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

dependencias con distintas funciones, y vertical cuando uno de los generos ocupa los puestos superiores a pesar de no ser menos numerosos en esa dependencia o área.

- **Transversalidad de género:** herramienta jurídica para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las políticas y acciones públicas desarrolladas por el Ministerio de Hacienda, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

II. ENFOQUE DE GÉNERO COMO EJE TRANSVERSAL EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS DEL MH

Las políticas públicas abarcan una amplia gama de objetivos y funciones, y es totalmente factible integrar el enfoque de género en cualquiera de las instancias y entidades del Estado. El vínculo entre los objetivos estratégicos del ministerio y las consideraciones de género puede contribuir a reducir las inequidades entre hombres y mujeres. El enfoque de género como eje transversal busca llegar a todos los niveles de la gestión institucional, desde la planificación, la identificación del problema y el diagnóstico, la definición de los propósitos, objetivos y resultados, el monitoreo y la evaluación, las normas y procedimientos, la política laboral, la formación del personal, la cultura organizacional, los recursos, el presupuesto y el diseño de los planes y proyectos.

El propósito es fomentar, desde un programa de concientización, de manera gradual y eficiente, la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos, informes y actividad cotidiana del Ministerio de Hacienda; vinculando propuestas que permitan el desarrollo de los planes estratégicos.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

DE LA UNIDAD DE EQUIDAD DE GÉNERO Y LA
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Identificar las herramientas conceptuales, metodológicas y los indicadores necesarios para incorporar el enfoque de género, y dar cumplimiento a la presente normativa con el apoyo directo de la Dirección de Recursos Humanos del MH.
- Implementar programas y proyectos que tomen en cuenta la equidad de género de los colaboradores del Ministerio y sus dependencias; y cuando sea necesario, contratar una consultoría de técnicos expertos en temas de género para diseño de planes, programas y proyectos con enfoque de género.
- Definir políticas y procedimientos donde prevalezca la equidad de género en todos los proyectos, programas y servicios para los colaboradores del MH.
- Recomendar modificaciones a la presente normativa, según lo establecido en el marco legal aplicable.
- Orientar y tramitar las diferentes inquietudes y requerimientos del colaborador relacionado con esta política.
- Llevar a cabo planes y programas, orientados y dirigidos a todos los niveles; viceministerios, direcciones generales, direcciones de área, departamentos y toda la estructura funcional del MH; que contribuyan con el fortalecimiento de una cultura de equidad de género.
- Elaborar diagnósticos sobre la situación demográfica técnica del Ministerio, en cuanto al enfoque de género y de preferencia con paridad numérica. Tendrá la finalidad de alcanzar igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.
- Trabajar con grupos de hombres y mujeres para incluir las necesidades de estos grupos en los planes, programas y proyectos del Ministerio.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

- Promover y posicionar esta política en todos los foros, socializaciones, eventos, charlas u otros encuentros que cuenten con la intervención del Ministerio.
- Mantener una base de datos permanentemente actualizada en cuanto a normas, políticas, recomendaciones e indicadores relevantes vigentes en materia de igualdad de género, a nivel nacional e internacional.

DEL DEPARTAMENTO CALIDAD EN LA GESTIÓN

- Actualizar y verificar conjuntamente con la Unidad de Igualdad de Género las normativas aplicables en la elaboración y cumplimiento de las políticas, procedimientos y otros documentos normativos.
- Dar seguimiento al cumplimiento y verificación de esta normativa.

DE LOS COLABORADORES

- Mantener un comportamiento ético y empático, evitando la toma de decisiones por motivo de género.

DEL MINISTERIO DE HACIENDA

- Aplicar mecanismos para promover una cultura de equidad de género en todos los tópicos de la institución, incluyendo la asignación adecuada de recursos humanos y financieros para lograr una exitosa implementación de la integración de género.
- Considerar la equidad de género en las comunicaciones internas, adecuando las campañas de difusión de programas, actividades y eventos de la institución,



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

usando el lenguaje e imágenes apropiadas para incluir a todo el personal, independientemente del género.

- La Dirección de Planificación y Desarrollo en conjunto con la Unidad de Equidad de Género serán las responsables de monitorear y evaluar la implementación del enfoque de género en las actividades, conductas, contenidos, materiales, datos estadísticos y resultados de la gestión, proponiendo acciones de mejora cuando sea necesario entrelazados con los programas de la Dirección de Recursos Humanos.
- Promover la equidad de género en las actividades recreativas y deportivas con una convocatoria abierta dirigida a todos los colaboradores.
- Adaptar y respetar permisos de maternidad y paternidad, consagrados en el Código de Trabajo, en su Art. núm. 54.
- Emprender acciones para la eliminación de cualquier connotación subjetiva en los concursos de méritos para ingresar al Ministerio.
- Promover la paridad de cupos en las convocatorias de capacitación y la formación profesional, en especial con observancia en la disponibilidad de tiempo, derivada de las tareas de cuidado familiar.

El Comité de Transversalización de Género tiene el compromiso de dar seguimiento a la implementación de los componentes de variable de género en las políticas del Ministerio, contemplando estrategias de estudio y difusión de aspectos relacionados a la desigualdad entre hombre y mujeres, tratando de disminuir la brecha de género que pueda existir mediante estrategias de capacitación y concientización:

- Capacitación para la prevención de todo tipo de violencia de género: irrespeto, discriminación, acoso, intimidación, etc.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

- Garantizar, sin discriminación de género, la formación y especialización continua de los colaboradores, eliminando las barreras que dificulten una participación plena y efectiva.
- Promover entornos respetuosos y no discriminatorios que favorezcan la igualdad de oportunidades entre los colaboradores.
- Promoción y apoyo a la lactancia materna.
- Capacitación y familiarización de conceptos de equidad e igualdad de género para los colaboradores del Ministerio y sus dependencias.



Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

III. FIRMAS DE APROBACIÓN

FIRMAS PARA APROBACIÓN DEL DOCUMENTO		
APROBADO POR:	APROBADO POR:	APROBADO POR:
 Friso Messina Viceministro Técnico Administrativo	 Julia Bruno Directora de Planificación y Desarrollo	 Ivelisse Perdomo Directora de Recursos Humanos
FECHA: 29/4/2022	FECHA: 8/4/2022	FECHA: 8/4/2022

Unidad:	Unidad de Equidad de Género	Código: PO-UIG-001
Documento:	Política de Género	Versión: 01
		Última actualización:
		Fecha de emisión: 16/03/2022

IV. CONTROL DE MODIFICACIONES

REV.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	APROBACIÓN DEL CAMBIO	FECHA





Avenida México 45 Gascue Santo Domingo República Dominicana
TELÉFONO 809 687 5131 HACIENDA.GOB.DO